



DEL COMPLEJO INDUSTRIAL
OLEAGINOSO, DESMOTADORES
DE ALGODÓN Y AFINES DE LA
REPÚBLICA ARGENTINA

Sitio Web: <http://www.federacionaceitera.com.ar>



DEL COMPLEJO INDUSTRIAL
OLEAGINOSO, DESMOTADORES
DE ALGODÓN Y AFINES DE LA
REPÚBLICA ARGENTINA

CONVENIO NACIONAL COLECTIVO DE TRABAJO

RAMA EMPLEADOS DESMOTADORES

Nro 387/04

Convenio Colectivo de Trabajo N° 387/04

Convenio Colectivo de Trabajo Industria Aceitera y Algodonera: rama obreros desmotadores de algodón.

I. Partes intervinientes

Art. 1 – Son partes de este Convenio Colectivo de Trabajo, por el sector sindical: la **FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA ACEITERA Y AFINES DEL PAÍS**, con domicilio en la calle Piedras N° 77, piso 5, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; por el sector empresarial: las empresas **UNIÓN AGRÍCOLA DE AVELLANEDA COOPERATIVA LIMITADA (UAACL)**, con domicilio legal en Avda. Lib. San Martín N° 744 de la ciudad de Avellaneda, provincia de Santa Fe; **UNIÓN DE COOPERATIVAS AGRÍCOLAS ALGODONERAS LIMITADA (UCAL)**, con domicilio en Mariano Moreno N° 513, de la ciudad de Presidencia Roque Sáenz Peña, provincia del Chaco; **ASOCIACIÓN DE DESMOTADORES ARGENTINOS S.A.**, con domicilio en Acceso Oeste Ruta Nacional 95, Villa Angela (Chaco); **ALPARGATAS TEXTIL S.A.**, con domicilio en Azara N° 841 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y **Santista Textil Argentina S.A.**, con domicilio en Hipólito Yrigoyen N° 2647 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

II. Aplicación de la convención

Vigencia temporal

Art. 2 – El presente convenio regirá desde el 1 de diciembre de 2003 hasta el 30 de noviembre de 2005.

Ambito de aplicación

Art. 3 – El presente convenio tendrá vigencia en todo el territorio de la República Argentina.

Actividades comprendidas

Art. 4 – Esta Convención Colectiva de Trabajo comprende a todas las actividades laborales permanentes, extraordinarias y transitorias realizadas dentro de los establecimientos desmotadores de algodón, sus depósitos, y sus galpones de acopio de algodón en bruto, empresas acopiadoras de fibra de algodón y planchadas de algodón en bruto y –por consiguiente– a todos los operarios que en los mismos presten servicios en forma permanente o temporaria, conforme a la discriminación de categorías que se enuncian más adelante, así como también los operarios no comprendidos en otras convenciones colectivas que se desempeñen con carácter accidental o transitorio.

III. Condiciones generales de trabajo

Considerandos

Considerando los profundos cambios operados en el mundo en materia de globalización de los mercados y la verdadera revolución tecnológica de las comunicaciones y los transportes sumados a la apertura de la economía nacional, lo que genera un alto grado de competitividad y un importante aumento de las importaciones, las partes entienden que deben tomar medidas que favorezcan la optimización de los procesos productivos teniendo presente en todo momento la compatibilización de los intereses de todas las partes. Es por ello que coinciden en que deben tomarse medidas tendientes al mejoramiento de la calidad y la reducción de costos para poder competir dentro del marco descripto y así mantener y asegurar las fuentes de trabajo. En consonancia con lo declarado resulta imprescindible incorporar la polifuncionalidad, multiplicidad y flexibilidad de funciones como modalidad de trabajo.

En ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esa facultad, o causar perjuicio material o moral al trabajador, de conformidad con lo establecido al efecto por la legislación del trabajo.

Discriminación de categorías y tareas

Art. 5 – Los obreros comprendidos en el presente convenio serán clasificados de acuerdo con la naturaleza de los trabajos que realicen. Los establecimientos no están obligados a crear todas las funciones enumeradas en la siguiente clasificación, si en los mismos no se realizan las tareas correspondientes:

1. Oficiales especializados: electricistas, torneros, mecánicos, soldadores, montadores, hojalateros y chapistas.
2. Primera categoría: maquinistas, motoristas, preneros, foguistas y conductores de autoelevadores de carga y descarga, serenos y porteros, y operador de consolas.
3. Segunda categoría: estibadores, ayudantes, horquilleros, tuberos sacamuestras, semilleros, playeros, desembolsadores y peones.

Descripción de tareas: se aclara que la siguiente descripción no significa una limitación de tareas, ni una restricción funcional, ni exclusión de trabajo alguno en un todo de acuerdo con lo declarado por las partes en los Considerandos de este mismo capítulo:

- Oficiales especializados: son los trabajadores que realizan las distintas tareas propias de su especialidad u oficio.

– Primera categoría:

- Maquinista: es el obrero que tiene a su cargo el manejo de máquinas y/o grupos de máquinas desmotadoras.
- Motorista: es el obrero que tienen a su cargo el control del funcionamiento normal del motor o grupo de motores de la desmotadora.
- Prensero: es el obrero que tiene a su cargo el manejo y el control de la prensa.
- Foguista: es el obrero que tiene a su cargo la caldera y todo el manejo de la misma.
- Conductor de máquinas autoelevadoras: es el obrero encargado de la conducción y cuidado de estos vehículos.
- Serenos y porteros: son los obreros que se ocupan en vigilar las instalaciones del establecimiento, de acuerdo con lo que es propio de su actividad.
- Operador de consolas: son los obreros que se encargan del manejo y control de las consolas de prensa y de máquinas.

– Segunda categoría:

- Estibador: es el obrero que tiene a su cargo el control y la formación de pilas y planchadas.
- Ayudante: es el obrero que trabaja bajo las indicaciones de otro operario especializado y/o de primera categoría, ejecutando las maniobras de todas las operaciones secundarias.
- Horquillero y tubero: son los obreros que realizan las tareas de alimentar los tubos transportadores de algodón en bruto a las máquinas desmotadoras.

- Sacamuestras: es el obrero encargado de sacar las muestras de cada uno de los fardos, preparar las etiquetas y anotar el número de fardo y kilaje del mismo en la planilla de producción.
- Semillero: es el obrero que se dedica al embolsado en boquillas, a la costura de las bolsas y a su apilado, como también al manipuleo de semilla a granel.
- Playero desembolsador: es el obrero que realiza todas las tareas de movimiento de playa.
- Peón: es el obrero que se ocupa de tareas complementarias, no especificadas en el presente convenio.

Art. 6 – Promociones: para quedar definitivamente confirmado en la categoría superior, el operario deberá realizar treinta jornadas efectivas de reemplazos durante el transcurso de un año. Los reemplazos realizados como consecuencia de las actividades enumeradas en el art. 8 del presente convenio (mantenimiento, reparación, etc.) no serán considerados a los efectos enunciados.

Art. 7 – Trabajo eventual: los trabajos de movimientos de algodón o semillas dentro de los establecimientos desmotadores o sus galpones de acopio se realizarán con el personal disponible que tenga relación de dependencia. Solamente podrá recurrirse a trabajadores eventuales cuando por exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa no se puedan cumplir las tareas con las dotaciones ordinarias existentes en la misma.

Otras actividades comprendidas en la campaña algodonera del desmote

Art. 8 – Además de las tareas propias del desmote, entrega de fibra y semilla, las partes acuerdan que las tareas de manutención, reparaciones, montajes, construcción e instalaciones de maquinarias, instalaciones e inmuebles afectados directamente a la actividad –antes del inicio o después de la finalización del desmote– serán consideradas dentro de la campaña algodonera anual.

Período de prueba

Art. 9 – El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el art. 96 de la L.C.T., se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia.

Cobertura de puestos de trabajo

Art. 10 – Cuando el empleador requiera:

1. por necesidad transitoria de cubrir puestos de trabajo;
2. efectuar promociones de trabajadores;
3. emplear trabajadores de temporada para realizar tareas de manutención, reparación, montajes, construcción e instalaciones de maquinarias, instalaciones e inmuebles afectados directamente a la actividad antes del inicio o después de la finalización del desmote; estará obligado a considerar o tener en cuenta solamente, la profesionalidad, capacidad, desempeño y disciplina del operario. No se tendrá en cuenta la antigüedad a los efectos enunciados.

A igualdad de condiciones la profesionalidad, capacidad, desempeño y disciplina de dos o más operarios, prevalecerá la antigüedad para la cobertura de puestos.

Horas extraordinarias

Art. 11 – A los obreros de la actividad se les liquidará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) las horas extraordinarias que trabajen hasta las 13 horas del día sábado. Las

horas ordinarias trabajadas después de las 13 horas del día sábado y hasta las 24 horas del día domingo, se liquidarán tal cual lo estipula la L.C.T., o sea el incremento del 100%.

Trabajos nocturnos en turnos rotativos

Art. 12 – En los trabajos realizados en turnos rotativos que comprenden los siguientes horarios: 22.00 a 6.00 hs, 21.00 a 05.00 hs, 20.00 a 04.00 hs y/o 00.00 a 08.00 hs, se abonará a los obreros integrantes de dichos turnos un adicional por cada hora nocturna trabajada equivalente al veinticinco por ciento (25%) del jornal básico horario de su categoría.

Porteros y serenos

Art. 13 – En los establecimientos donde haya porteros y/o controles de portería y puertas de entrada y salida del personal, así como también de vehículos en general, este personal será responsable de cualquier anomalía originada en la desatención de sus tareas, salvo en los casos en que, por expresa disposición superior, deban alejarse del lugar en que cumplen sus funciones.

Las funciones de los serenos y/o porteros serán, de acuerdo con sus tareas específicas, las de vigilancia, recorrido, marcación de reloj y demás tareas atinentes a su desempeño.

Jornada computable

Art. 14 – Los trabajadores con horario discontinuo que inicien –efectivamente– una jornada de trabajo y luego sean suspendidos por orden de la empresa (excepto por fuerza mayor o razones disciplinarias), percibirán cuatro horas de su jornal como mínimo. En caso de ser suspendidos al concluir la media jornada, percibirán las ocho horas de la jornada normal. El obrero que no habiendo trabajado por la mañana sea convocado para trabajar la media jornada de la tarde percibirá cuatro horas de su jornal como mínimo.

Desinfección de semillas

Art. 15 – Los trabajos de desinfección de semilla para siembra, por realizarse con elementos químicos, se efectuarán solamente durante seis horas diarias, pudiendo los obreros según decisión de la empresa, trabajar con horarios corridos o turnos de tres y tres horas, percibiendo el salario de ocho horas. El personal que efectúe esta tarea será provisto de los elementos de protección necesarios: buzo, guantes de material adecuado, trompa con filtros y antiparras. Los elementos de protección deberán estar en perfectas condiciones, siendo obligatorio para el empleador el cambio, en caso de deterioro de los mismos. Es responsabilidad y obligación del trabajador el cuidado y conservación de los elementos previstos. También se les proveerá de un litro de leche a cada obrero ocupado en la desinfección.

Pausa para merendar en los turnos rotativos

Art. 16 – Se acuerda media hora para merendar siempre que se trate de turnos rotativos continuados de seis u ocho horas, con la modalidad de que, donde no haya comedores, se instalarán en sitios adecuados mesas y bancos para tal fin. En ningún caso quedarán afectados por esta franquicia la continuidad de la marcha del establecimiento y la producción. En aquellos establecimientos en que su organización de tareas o razones de orden técnico lo permitan, el empleador podrá disponer un régimen de reemplazos durante el tiempo de la merienda, tendiendo siempre a no afectar la producción y la marcha normal del establecimiento.

Mensualización del personal obrero

Art. 17 – Los beneficios del presente convenio son de aplicación tanto para los obreros mensualizados como para los quincenales. Al efectuar una mensualización, se determinará el

suelo tomando como base el jornal diario que esté ganando el obrero multiplicado por veinticinco días.

Refugios

Art. 18 – Los empleadores dispondrán de un lugar adecuado para que el personal aguarde, ya sea al entrar o salir del trabajo, reparándose de las eventuales inclemencias del tiempo.

Medidas de higiene

Art. 19 – Los empleadores dispondrán los medios adecuados para que su personal pueda higienizarse mediante baño de ducha, con provisión de agua caliente en época invernal.

La higienización queda a voluntad de cada dependiente, debiendo realizarse –únicamente– una vez concluida su jornada laboral. En cuanto hace a inodoros y mingitorios, los empleadores también dispondrán lo pertinente para su correcta instalación, mantenimiento y aseo.

Provisión de agua para beber

Art. 20 – Los empleadores dispondrán lo necesario para proporcionar agua potable para beber, la que será fresca en época estival.

Carga y descarga de semilla desinfectada

Art. 21 – A los trabajadores afectados a esta tarea se les proveerá de buzo, además de guantes de material adecuado. Será extensivo a esta tarea lo especificado en el primer párrafo del art. 15 del presente convenio, siempre y cuando labore como mínimo una hora, en forma continua o discontinua, durante la jornada de trabajo. Por lo tanto, quien trabaje como mínimo una hora se le reconocerán veinte minutos, dos horas, cuarenta minutos y así sucesivamente. No habrá compensación por fracciones de horas.

Accidentes de trabajo

Art. 22 – A los obreros víctimas de accidentes de trabajo se les liquidará su remuneración de acuerdo con lo señalado por la legislación vigente. Los jornales correspondientes a accidentes de trabajo serán abonados a los obreros en los días de pago de cada quincena.

Prestación de primeros auxilios

Art. 23 – En todos los establecimientos desmotadores de algodón y sus depósitos, empresas acopiadoras de fibra de algodón y planchadas de algodón en bruto, los empleadores contarán con un botiquín que contenga los elementos indispensables para la prestación de primeros auxilios, así como también destacarán un vehículo automotor para el eventual traslado de enfermos o accidentados a los centros asistenciales, en los casos que sea necesario.

Licencias anuales o pago por este concepto por terminación de campaña

Art. 24 – Con motivo de las especiales características de la industria del desmote de algodón, fundadas en razones de estacionalidad o temporada, y con el fin de no afectar los planes de productividad, puede resultar necesario otorgar las vacaciones anuales del personal, en períodos distintos a los indicados en el art. 154 de la Ley 20.744 (t.o.). Queda establecido que con la homologación del acuerdo de fecha 4/6/92, se consideró cumplida la autorización de la autoridad de aplicación a los efectos del otorgamiento de las vacaciones en períodos distintos a los indicados en la norma legal precitada.

Cuando corresponda, por tratarse de obreros de temporada, se seguirá respetando el régimen o modalidad que se hubiera estado aplicando hasta el presente, pero siempre sobre la base de liquidar catorce días, veintidós días, veintiocho días o treinta y cinco días corridos

de vacaciones cuando los obreros hayan reunido noventa y cinco días de trabajo efectivo en cada campaña.

Para tener derecho el obrero de temporada al pago de catorce días de vacaciones, su antigüedad en el empleo deberá ser de hasta cinco campañas. Para tener derecho al plazo de veintiún días de vacaciones, deberá haber trabajado a las órdenes de un mismo empleador más de cinco campañas. Para tener derecho al plazo de veintiocho días de vacaciones, deberá haber trabajado a las órdenes de un mismo empleador más de diez campañas. Para tener derecho al plazo de treinta y cinco días de vacaciones, deberá haber trabajado a las órdenes de un mismo empleador más de campañas. Para el caso de que uno o más obreros no haya podido reunir la cantidad de noventa y cinco días de trabajo efectivo en cada campaña, los mismos percibirán en concepto de vacaciones la parte proporcional al tiempo trabajado con relación a los noventa y cinco días establecidos. Si el lapso de vacaciones anuales gozadas bajo control del empleador incluyera alguno de los feriados obligatorios establecidos por ley y/o el "Día del trabajador desmotador", se adicionará a las vacaciones el pago del jornal correspondiente al o los feriados de que se trate. Cuando se liquide al trabajador sus haberes por terminación de campaña, y sin que ello signifique prolongar la prestación de servicios, a la indemnización por vacaciones no gozadas se le adicionará el pago del jornal correspondiente al feriado obligatorio y/o "Día del trabajador desmotador" comprendido en el período que se liquida por vacaciones no gozadas.

IV. Salarios, beneficios y cargas sociales

Salarios básicos

Art. 25 – Los salarios básicos horarios establecidos en este convenio rigen para los trabajadores de la actividad de desmote en todo el país a partir del 1/12/03:

- Oficial especializado: \$ 2,75 por hora
- Primera categoría: \$ 2,55 por hora
- Segunda categoría: \$ 2,43 por hora

I. Los nuevos valores absorberán, hasta su concurrencia, los incrementos o adicionales de todo tipo, unilaterales o bilaterales, homologados o no, que se hubieren otorgado o pactado por sobre los anteriores básicos del convenio colectivo.

II. En el marco de lo previsto por el art. 10 de la Resolución S.T. 64/03, queda incorporado íntegramente a las remuneraciones vigentes, el incremento total de \$ 224 resultante del decreto 392/03 y en consecuencia sin efecto el remanente de la asignación no remunerativa dispuesta por el decreto 905/03.

Escalafón

Art. 26 – Este beneficio es aplicable a todo obrero que habitualmente preste sus servicios campaña tras campaña para un mismo empleador. El obrero acreditará una campaña a efectos de este escalafón, cuando en cada anualidad se haya presentado a ocupar su puesto por lo menos desde la iniciación del acopio del algodón en bruto y/o desmote, y haya continuado prestando servicios todos los días en que el empleador pudo proporcionarle trabajo hasta la finalización del desmote y/o entrega de la fibra, y/o semilla, y/o tareas del art. 8, o a la modalidad de trabajo de cada desmotadora de algodón. Se considerará como día de prestación de servicios dentro de la campaña, a aquellos en que el obrero no concurra a cumplir sus tareas por accidentes de trabajo, enfermedades y/o accidentes inculpables, feriados obligatorios, licencias especiales establecidas en este convenio, o por falta de trabajo por cualesquiera de las eventualidades no imputables al empleador que interrumpan las labores durante el transcurso del ciclo. También se le considerará como una campaña, a los efectos del escalafón, al obrero que se haya presentado a ocupar su puesto de trabajo en la desmotadora y, por cualquier causa ajena al trabajador, la empresa no hubiere podido otorgarle ni un día de trabajo en toda la campaña, excepto por motivos de fuerza mayor o

por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador. El beneficio que otorga este escalafón, de acuerdo con los requisitos puntualizados más arriba, se establece en el uno coma veinte centésimos (1,20) por ciento del jornal básico diario de cada categoría por cada año de antigüedad registrada conforme con el primer párrafo de este artículo, y de acuerdo con la siguiente escala tipo:

- al año: 1,20%
- a los dos años: 2,40%
- a los tres años: 3,60%; y así sucesivamente.

Premio a la asistencia

Art. 27 – Las partes conviene establecer un premio a la asistencia y contracción al trabajo, consistente en el trece por ciento (13%) de lo devengado en concepto de jornal básico durante el mes, el que tendrá el carácter de retribución salarial. Para tener derecho a este beneficio, los obreros deberán cumplir puntualmente con el horario de trabajo establecido por la empresa y no incurrir en inasistencias injustificadas en el mes calendario. Percibirán el premio al presentismo los trabajadores que hayan asistido a sus tareas todos los días que la empresa labore en el mes en consideración y haya desempeñado sus actividades durante las jornadas normales completas.

No serán consideradas inasistencias que afecten al derecho a percibir el premio por asistencia, las licencias legales o convencionales que a continuación se detallan:

1. Licencias legales o convencionales por motivos de vacaciones, exámenes, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento de cónyuge, o unión matrimonial de hecho, padres, hermanos e hijos del trabajador conforme al art. 32 de este convenio.
2. Donación de sangre previamente avisada al empleador.
3. Licencia por intervención quirúrgica de familiar directo según el art. 33 de este convenio.
4. Citación para comparecer como testigo ante los estrados judiciales.
5. Accidente de trabajo.
6. Cuando la ausencia motivada por accidente o enfermedad inculpable se prolongue por más de quince días corridos, el trabajador de allí en más percibirá el premio por asistencia mientras perciba remuneraciones.
7. Permisos gremiales otorgados por el empleador hasta dos días por mes.

Las partes asimismo convienen que el pago del premio y el cómputo de asistencia sea mensual, afectándose solamente un mes cuando una misma ausencia prolongada abarque días correspondientes a dos meses.

Premio a la productividad

Art. 28 – Se establece un premio a la productividad –que llegará como máximo a un 20%– y será de aplicación a partir de que la desmotadora o equipo de desmote individual –de que se trate– alcance una producción equivalente al 86% (ochenta y seis por ciento) de su capacidad instalada, con una escala que, partiendo del 1% de premio al alcanzar el 86% de dicha capacidad, irá creciendo hasta el 20% de premio al alcanzar el 105% de la capacidad instalada.

Quedando definida de este modo, la siguiente escala:

Producción respecto de la capacidad instalada	% de premio correspondiente
86%	1%
87%	2%
88%	3%
89%	4%
90%	5%
91%	6%
92%	7%
93%	8%
94%	9%
95%	10%

Continuando la escala del mismo modo y gradación, hasta alcanzar el 105% de la capacidad instalada y el correspondiente 20% de premio.

El mismo se liquidará mensualmente, junto con la segunda quincena de cada mes, en rubro aparte y con el nombre de "premio a la productividad", calculándose sobre los jornales básicos devengados.

Este premio absorberá, hasta su concurrencia a todos los premios de similar naturaleza implementados a la fecha, de cualquier origen, sean éstos convencionales, unilaterales, bilaterales, homologados o no que se hubieran otorgado u acordado con anterioridad, incluyendo adicionales de empresa de cualquier tipo y origen.

Subsidio por matrimonio

Art. 29 – Este beneficio será abonado por el empleador, independientemente de las sumas que –por igual concepto– determinan las leyes respectivas, al obrero que contraiga matrimonio estando al servicio efectivo de la empresa, y consistirá en un importe equivalente al cincuenta por ciento de su haber mensual, calculado sobre la base de veinticinco jornales básicos. Este beneficio no reviste carácter remunerativo, estando el obrero obligado a acreditar haber contraído enlace mediante la presentación de fotocopia autenticada del acta de matrimonio dentro de los treinta días de haberse celebrado el matrimonio.

Subsidio por fallecimiento del obrero

Art. 30 – El empleador entregará a la(s) persona(s) que el obrero haya designado beneficiaria(s) en el Seguro de Vida Obligatorio, una suma equivalente al cien por ciento de su última remuneración mensual, calculada en base a veinticinco jornales básicos, con carácter no remunerativo. Este beneficio se asignará siempre y cuando el deceso ocurra estando el obrero al servicio efectivo del empleador.

Licencias por nacimiento de hijos

Art. 31 – Se otorgarán de acuerdo con la actual legislación y/o las disposiciones legales que puedan establecerse durante la vigencia de este convenio.

Licencia por fallecimiento de familiares

Art. 32 – En caso de fallecimiento de cónyuge, mujer que conviva con el obrero en aparente matrimonio, padres, hermanos o hijos del obrero, el empleador acordará al mismo una licencia continuada paga de tres días si el deceso ha ocurrido dentro de un radio de sesenta kilómetros del domicilio del obrero. Si el kilometraje fuera mayor, la licencia paga será de

cinco días, también continuados. Para tener derecho a este beneficio, el obrero deberá estar al servicio efectivo del empleador al producirse el deceso.

Licencia por enfermedad de familiar

Art. 33 – Procederá la licencia o permiso de dos días con goce de haberes, sólo en los casos de intervención quirúrgica a cónyuge, mujer que conviva en aparente matrimonio, hijos y padres, cuando requiera la presencia del trabajador para asistir al enfermo, debiendo acreditar esta circunstancia con el respectivo comprobante.

Otras licencias

Art. 34 – Previa comunicación, los empleadores otorgarán las licencias correspondientes sin pérdida al derecho de su remuneración, debiendo a tal efecto el trabajador, presentar los comprobantes que acrediten el hecho en los siguientes casos:

1. Donación de sangre: procederá la licencia en día(s) con goce de haberes de acuerdo a lo normado en el art. 47, inc. c), de la Ley 22.990.
2. Citación en Tribunales y trámites obligatorios: procederán las licencias con goce de haberes de acuerdo a lo normado en Ley 23.691.

Equipos de trabajo

Art. 35 – Los empleadores entregarán a sus obreros permanentes dos equipos de ropa de trabajo y dos pares de calzado por año adecuado a cada tarea.

Al personal temporario se le entregará un equipo de ropa de trabajo y un par de calzado por campaña adecuado a cada tarea. Cada equipo de ropa de trabajo consistirá en un pantalón y una camisa. Además, se les proveerá a todos los trabajadores permanentes y de temporada los protectores adecuados a cada tarea, de acuerdo con la legislación vigente. El uso de la ropa de trabajo y el calzado, así como también los protectores es obligatorio dentro del establecimiento. El equipo de ropa de trabajo y el calzado deberá ser de buena calidad.

Los equipos serán entregados en los períodos que a continuación se detallan:

Personal permanente: primer equipo: entre los meses de enero y marzo. Segundo equipo: entre los meses de julio y setiembre.

Personal temporario: durante el mes inmediatamente siguiente al de su ingreso. Todo el personal –permanente o de temporada– tendrá derecho a recibir el equipo únicamente con la condición de haber trabajado 30 días efectivos de trabajo. En los días de lluvia, el operario que deba trabajar a la intemperie será provisto de botas de goma y capa de agua, que el empleador tendrá disponible para uso general y con cargo de inmediata devolución.

Guardapolvos y útiles escolares

Art. 36 – Los empleadores entregarán a los obreros, al inicio de cada ciclo lectivo, un guardapolvo por año, un libro de lectura o manual de enseñanza básica y los útiles escolares necesarios para poder iniciar cada ciclo lectivo. Este complemento de ayuda escolar se otorgará exclusivamente para los hijos de los operarios que cursen la enseñanza primaria obligatoria, hasta el séptimo año.

Formularios para jubilaciones

Art. 37 – Los empleadores tratarán de diligenciar con preferente atención los formularios relativos al régimen previsional, certificado de servicios y remuneraciones, etc.) requeridos o presentados por los trabajadores y/o familiares que gestionen beneficios previsionales, las

autoridades competentes, o los representantes gremiales autorizados para efectuar trámites para sus representados.

Día del trabajador desmotador

Art. 38 – Queda instituido como “Día del trabajador desmotador”, para todos los establecimientos desmotadores de algodón, sus depósitos, empresas acopiadoras de fibra de algodón y planchadas de algodón en bruto, el último domingo del mes de abril de cada año, oportunidad en que se paralizarán las actividades con motivo de tal celebración.

Los obreros tendrán derecho al pago del importe de un jornal habitual simple, siempre y cuando reúnan y cumplan los requisitos establecidos por la legislación vigente para los feriados obligatorios.

Este beneficio se extiende al personal enfermo o accidentado bajo control del principal.

V. Representación gremial. Sistema de reclamaciones

Cumplimiento del convenio

Art. 39 – La Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País – F.O.E.I.A. y A.P.– y los sindicatos locales en sus respectivas jurisdicciones tendrán a su cargo comprobar el cumplimiento del presente convenio, poniendo en conocimiento de la autoridad competente las dificultades que genere su inobservancia, a los efectos a que hubiere lugar.

Atención de delegados

Art. 40 – Las dificultades que puedan presentarse por aplicación defectuosa de este convenio –y/o cualquier cuestión que se suscite con los obreros del establecimiento– serán tratadas en reuniones entre los representantes empresarios y los delegados sindicales debidamente reconocidos, aun dentro de los horarios de trabajo si el caso lo requiere, y siempre que con ello no se altere la buena marcha del establecimiento. Los representantes de los sindicatos podrán acompañar en la gestión a los delegados del establecimiento.

Comisiones Paritarias de Interpretación

Art. 41 – Las controversias que se susciten sobre la interpretación de las cláusulas del presente convenio se resolverán a través de la constitución de una Comisión de Interpretación dentro de la jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Esta comisión estará integrada por tres representantes de cada sector –empresario y sindical– como máximo, y funcionarán en todos los casos con la presencia de un funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, el que actuará en carácter de presidente, definiendo con su voto los casos en que las partes no arriben a un acuerdo unánime sobre el tema sometido a su consideración. Tanto las posiciones de las partes como la resolución de la presidencia deberán ser ampliamente fundadas cuando haya disenso. La resolución producida por la presidencia podrá ser apelada por ante la Comisión Paritaria Nacional Central, debiendo ser interpuesto tal recurso dentro de los diez días hábiles subsiguientes a la notificación fehaciente del pronunciamiento.

Las decisiones confirmatorias o revocatorias de la paritaria nacional serán inapelables. La mencionada Comisión Paritaria Nacional Central funcionará en la Capital Federal, de acuerdo con lo que establecen los arts. 14 y 15 del Dto. 108/88, siendo su cometido resolver los diferendos de carácter general que se susciten como consecuencia de la interpretación y/o aplicación de esta convención, así como también resolver en los casos de apelaciones contra las resoluciones de la Comisión de Interpretación.

Organismo de aplicación

Art. 42 – El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación y control del cumplimiento de esta Convención Colectiva, según lo prescribe el art. 13 de la Ley 14.250 (t.o. de la Ley 23.545).

VI. Disposiciones legales

Contribucion patronal para accion social

Art. 43 – Los empleadores contribuirán con un aporte especial del uno por ciento calculado sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios, con destino a los fines establecidos en el art. 4 del Dto. reglamentario 467 de la Ley 23.551; los importes correspondientes serán depositados en la cuenta respectiva de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País –F.O.E.I.A. y A.P.–, debiendo ajustarse su administración y distribución a la mencionada disposición legal.

Art. 44 – Las partes signatarias de este convenio asumen el compromiso de no originar, promover, apoyar o sostener ningún conflicto colectivo nacido en el contenido de los acuerdos. En caso de que existan controversias individuales o cuestiones interpretativas, ambas de gravitación colectiva, las partes se obligan a elevar el diferendo a la comisión mencionada en el art. 41 del presente convenio.

Las partes de común acuerdo convienen que será de carácter obligatorio la retención del 1% mensual al personal afiliado o no, sobre las remuneraciones del trabajador calculadas sobre las sujetas a aportes jubilatorios, según Resolución Ministerial 11/70, ratificada por Resolución Ministerial 92/74, las que serán depositadas en iguales condiciones que las antes establecidas para las contribuciones.

Retención especial

Art. 45 – La representación gremial solicita a la representación empresaria que retenga de los haberes correspondientes –al mes de diciembre de 2003– del personal beneficiario del presente convenio el 40% (cuarenta por ciento) del incremento correspondiente a dicho mes. La representación empresaria manifiesta que procederá, en tal sentido, previa homologación del presente convenio por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Los recursos resultantes de esta retención deberán depositarse en la respectiva cuenta a la orden de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País – F.O.E.I.A. y A.P.–.

VII. Pequeñas y medianas empresas

Art. 46 – Al no haber vencido el plazo establecido en el art. 102 de la Ley 24.467, la parte sindical se abocará con la representación de las pequeñas y medianas empresas acreditadas por la autoridad de aplicación, a la discusión del Convenio Colectivo de Trabajo para las pequeñas y medianas empresas de la actividad.